



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



**TRABAJO ACADÉMICO**

**CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA "PEDRO PAULET" DE  
CRUCERO, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
CARABAYA, REGIÓN PUNO**

**PRESENTADO POR:**

**RILDO PAUL TAPIA CONDORI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN INVESTIGACIÓN, DIDÁCTICA Y  
DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**JULIACA – PERÚ**

**2018**



**UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

**TRABAJO ACADÉMICO**

**CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA "PEDRO PAULET" DE  
CRUCERO, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
CARABAYA, REGIÓN PUNO**

**PRESENTADO POR:**

**RILDO PAUL TAPIA CONDORI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN INVESTIGACIÓN, DIDÁCTICA Y  
DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**APROBADA POR EL JURADO:**

**PRESIDENTE**

.....  
Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS

**PRIMER MIEMBRO**

.....  
Dra. LUZ PAULA DIAZ POLANCO

**SEGUNDO MIEMBRO**

.....  
Mgtr. DIONISIO CONDORI CRUZ



**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 120-2018-D-EPG/UANCV

Juliaca, 16 de noviembre del 2018.

**VISTO:**

Los Expedientes de, SEP. Educación Inicial (EI) N° 21029, 24835, 23192, 23191, 24024, 24784, 24781, 23361, 23994, 24783, 24782, 24777, 23310, 23504, 24772, 21292, 24181, 24819, 21555, Educación Básica Alternativa y Tutoría (EBAT) N° 24143, 23129, 28411, 24722, 19776, 24501, 24607, Educación Bilingüe Intercultural (EBI) N° 24761, 20884, 20555, 22004, 23503, 24820, 23502, 23501, 22273, 24659, 18137, 917, 24770, Educación Básica Especial (EBE) N° 24710, Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera (EILE) N° 23972, 26337, 21286, 24451, 24747, 22250, 26491, 19434, 7005, Tecnología, Computación e Informática Educativa (TCIE) N° 362, 361, 23395, 6451, 19043, Computación y Docencia en Aula de Innovación Pedagógica (CDAIP) N° 28739, 22506, Ciencias Sociales (CC.SS) N° 24658, 24657, 24780, 24771, Comunicación y Psicología Educativa (CPE) N° 24908, 19389, 21230, 19457, 1198, Educación Física y el Deporte Escolar (EF/DE) N° 27228, 23347, Investigación, Didáctica y Docencia en Educación Superior (IDDES) N° 24465, 24115, 20760, 24635, de la *Sede Central Juliaca* y diferentes Sedes, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, los egresados de los Programas de Segunda Especialidad Profesional en: Educación Inicial, Educación Básica Alternativa y Tutoría, Educación Bilingüe Intercultural, Educación Básica Especial, Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera, Tecnología, Computación e Informática Educativa, Computación y Docencia en Aula de Innovación Pedagógica, Ciencias Sociales, Comunicación y Psicología Educativa, Educación Física y el Deporte Escolar, Investigación, Didáctica y Docencia en Educación Superior, de la *Sede Central Juliaca* y diferentes Sedes, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; solicitan el sorteo de Jurados y Fijación de fecha para el Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico, requisitos para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional;

Que, el inciso b) del Artículo N° 5 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establece la modalidad de Examen de Suficiencia para optar el Título;

Que, los Artículos N° 12 al N° 25 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establecen los procedimientos para el referido examen de suficiencia; y

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 72 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- NOMBRAR** a los miembros de Jurado que calificarán el Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico a los Egresados de los Programas de Segunda Especialidad Profesional en Educación Inicial, Educación Básica Alternativa y Tutoría, Educación Bilingüe Intercultural, Educación Básica Especial, Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera, Tecnología, Computación e Informática Educativa, Computación y Docencia en Aula de Innovación Pedagógica, Ciencias Sociales, Comunicación y Psicología Educativa, Educación Física y el Deporte Escolar, Investigación, Didáctica y Docencia en Educación Superior, de la *Sede Central Juliaca* y diferentes Sedes, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; como se detalla en el artículo Segundo de la presente Resolución, siendo los Jurados los siguientes Docentes:

Presidente	:	Dr. Obdulio COLLANTES MENIS
Primer Miembro	:	Dra. Luz Paula DIAZ POLANCO
Segundo Miembro	:	Mgtr. Dionisio CONDORICRUZ

**SEGUNDO.- DETERMINAR** que el EXAMEN DE SUFICIENCIA Y SUSTENTACION DE TRABAJO ACADÉMICO se llevará de acuerdo al siguiente detalle:

Lugar	:	Sede JULIACA
Fecha	:	Sábado 17 de noviembre del 2018
Hora	:	9:00 a.m.





UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO



Recurrentes

PROGRAMA SEP "Educación Inicial" (EI) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	21029	29108C075	HUARCAYA ITURRIAGA ENMA	CUSCO	2009-I al 2009-II
02	24835	21124C078	QUINTANA AGUILAR GANDY MAYBI	AYACUCHO	2010-I al 2011-I
03	23192	21101C035	QUILLA QUISPE WILBERT ANSBERTO	JULIACA	2010-I al 2011-I
04	23191	21101C036	SALAS HUACASI DANEZA YSABEL	JULIACA	2010-I al 2011-I
05	24024	21101C023	QUISPE PORTUGAL LUZ MARINA	JULIACA	2010-I al 2011-I
06	24784	21108C025	ANCCASI HURTADO VILMA	CUSCO	2010-I al 2011-I
07	24781	21121C063	VALENZUELA AGUILAR JUAN	ABANCAY	2010-I al 2011-I
08	23361	221C08053	SULLCA HUANCA ALICIA	CUSCO	2012-I al 2013-I
09	23994	221C31030	ZEVALLOS CALLUPE JESSENIA ISABEL	CERRO DE PASCO	2012-I al 2013-I
10	24783	221C18008	SAIDIVAR TOLEDO ROY	YAURI	2012-I al 2013-I
11	24782	221C18034	DOMINGUEZ ALMIRON CIRIO	YAURI	2012-I al 2013-I
12	24777	221C18009	HUAMANI LAYME MERCEDES	YAURI	2012-I al 2013-I
13	23310	131108539	QUISPE SUCSO JULIA	CUSCO	2013-I al 2014-I
14	23504	221C08020	ENRIQUEZ SAAVEDRA NATALY	CUSCO	2012-I al 2013-I
15	24772	221C08050	RODRIGUEZ GUDIEL YANDELY LURIAN	CUSCO	2012-I al 2013-I
16	21292	1410708044	BEJAR LLERENA FRIDA REGINA	SICUANI	2007-I al 2007-II
17	24181	1411808017	HUARCA VALDIVIA GERARDO	YAURI	2014-I al 2015-I
18	24819	1410708024	JALIXTO PAUCAR LIDIA	SICUANI	2014-I al 2015-I
19	21555	14108008067	ROCCA LIMA PILAR	CUSCO	2014-I al 2015-I

PROGRAMA SEP "Educación Básica Alternativa y Tutoría" (EBAT) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24143	21101E235	VELASQUEZ FLORES SAMUEL	JULIACA	2011-I al 2012-I
02	23129	1EBA0123	QUISPE YUCRA JUDITH	JULIACA	2007-I al 2007-II
03	28411	2EBA0023	MENDOZA FLORES NILDA NELLY	PUNO	2007-I al 2007-II
04	24722	1EBA0115	INCA QUISPE MARILUZ	JULIACA	2007-I al 2007-II
05	19776	0128112044	BARRANTES SACACA TANIA MABEL	JULIACA	2008-I al 2008-II

PROGRAMA SEP "Educación Básica Alternativa y Tutoría" (EBAT) Sustentación de Trabajo Académico

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24501	1610100846	ARTEAGA VELASCO DOUGLAS GUSTAVO	JULIACA	2016-I al 2017-I
02	24607	1510101645	GUTIERREZ FLORES LUIS ADRIAN	JULIACA	2015-I al 2016-I

PROGRAMA SEP "Educación Bilingüe Intercultural" (EBI) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24761	8EB00040	BUSTOS APARICIO HERIBERTO	CUSCO	2002-II al 2003-I
02	20884	1EB00256	ZEVALLOS APAZA JUAN	JULIACA	2004-I al 2004-II
03	24555	1EB00204	CHURA PEREZ OLGA MADELAINE	JULIACA	2004-I al 2004-II
04	22004	21EB0240	OTAZU JURO DELIA	ABANCAY	2007-II al 2008-I
05	23503	1EB00644	RAMOS PACORI JOSE ELOY	JULIACA	2006-II al 2007-I
06	24820	4EB00206	DEL CASTILLO ARIAS CANDELARIA	JULIACA	2006-II al 2007-I
07	23502	13EB0117	LUQUE MAMANI LUCY AVELINA	HUANCANE	2005-I al 2006-II
08	23501	8EB00334	SALAS CONDORI IBETH	CUSCO	2006-I al 2006-II
09	22273	0128101047	PACCORI COAQUIRA LUDOBINA	JULIACA	2008-I al 2008-II
10	24659	8EB00400	MENDOZA VILCA ALBERTO LIN	CUSCO	2006-II al 2007-I





"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO



11	18137	131101146	ALAVE PARI GREGORIO	PUNO	2013-I al 2014-I
12	917	1410207010	MONTESINOS MENDOZA BRUCELA MARLENI	JULIACA	2014-I al 2017-I
13	24770	12EB0221	CHOQUE AQUINO MIGUEL ANGEL	YUNGUYO	2007-II al 2008-I

PROGRAMA SEP "Educación Básica Especial" (EBE) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24710	21101Q030	VARGAS SANCHEZ LUZ MARINA	JULIACA	2010-I al 2011-I

PROGRAMA SEP "Enseñanza Del Inglés Como lengua Extranjera" (EILE) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	23972	1ELE0024	MERCADO AGUILAR MAYELA	JULIACA	2007-II al 2008-I
02	26337	2ELE0038	MENGOA MAMANI LILIAN YANNET	PUNO	2007-II al 2017-I
03	21286	29101H048	ROMAN TITI JOSE	JULIACA	2009-I al 2009-II
04	24451	21101H084	VARGAS MEDINA DAVID ENRIQUE	JULIACA	2010-I al 2011-I
05	24747	21101H028	LOPEZ QUISPE JUDITH LILIAN	JULIACA	2010-I al 2011-I
06	22250	211H18014	LABRA HUAMANRAIME NILO JUSTINO	YAURI	2011-I al 2012-I
07	26491	211H01027	URURI CUSI GUSTAVO ALONSSO	JULIACA	2011-I al 2012-I
08	19434	211H18013	LABRA CHARA VICTOR	YAURI	2011-I al 2012-I

PROGRAMA SEP "Enseñanza Del Inglés Como lengua Extranjera" (EILE) Trabajo A académico

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	7005	1510101538	MAMANI CALLATA GREGORIO ROBERTO	JULIACA	2015-I al 2016-I

PROGRAMA SEP "Tecnología, Computación e Informática Educativa" (TCIE) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	362	21102F016	VELASQUEZ MIRANDA MILTON JORGE	PUNO	2010-I al 2011-I
02	361	21102F014	PACHACUTE FLORES IVAN YONI	PUNO	2010-I al 2011-I
03	23395	21101F123	VIZCARRA QUISPE LUIS ALBERTO	JULIACA	2010-I al 2011-I
04	6451	211F01005	INCACARI ROCHA JAVIER	JULIACA	2011-I al 2012-I
05	19043	5TCI0027	OLARTEGUI VERA BERTHA OLIVA	AZANGARO	2007-I al 2007-II

PROGRAMA SEP "Computación y Docencia en Aula de Innovación Pedagógica" (CDAIP) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	28739	211U02060	BELTRAN PINEDA LUDWING BRUNO	PUNO	2011-I al 2012-I
02	22506	1410183030	CONDORI MAMANI ROMULO	JULIACA	2014-I al 2015-I

PROGRAMA SEP "Ciencias Sociales" (CC.SS) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24658	131122374	TOLEDO HUAYLLANI ZONIA	CHUMBIVILCAS	2013-I al 2014-I
02	24657	131122371	ANGALLA MONGE CAYO	CHUMBIVILCAS	2013-I al 2014-I
03	24780	221P08030	CUSIHUAMAN GOMEZ VILMA	CUSCO	2012-I al 2013-I
04	24771	221P01023	DOMINGUEZ ALMIRON ROQUE	JULIACA	2012-I al 2013-I

PROGRAMA SEP "Comunicación y Psicología Educativa" (CPE) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24908	29101I029	BELIZARIO NINA PAOLA ZENOVIA	JULIACA	2009-I al 2009-II
02	19389	21101I021	QUISPE QUISPE HAYDEE DABILUZ	JULIACA	2010-I al 2011-I
03	21230	221I08015	JIMENEZ PUMALIQUE ROSA	CUSCO	2012-I al 2013-I
04	19457	221I08036	SIHUA CCAHUANA SABINA	CUSCO	2012-I al 2013-I
05	1198	131115024	GUTIERREZ YANARICO BELINDA	JULIACA	2013-I al 2014-I



**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



PROGRAMA SEP "Educación Física y el Deporte Escolar" (EF/DE) Trabajo Académico

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	27228	1510200292	MAMANI MAYTA HEDELYN SHARAY	PUNO	2015-I al 2016-I
02	23347	1710700132	USCACHI HUILLCAHUAMAN ALDO	SICUANI	2017-I al 2017-II

PROGRAMA SEP "Investigación, Didáctica y Docencia En Educación Superior" (IDDES) Examen de Suficiencia

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24465	221K02010	FLORES JIMENEZ WILLIAM	PUNO	2012-I al 2013-I

PROGRAMA SEP "Investigación, Didáctica Y Docencia En Educación Superior" (IDDES) Trabajo Académico

Nº	EXP.	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEDE	PROMOCIÓN
01	24115	1620200902	ARIAS ARENAS CARLOS MARTIN	PUNO	2016-II al 2017-II
02	20760	1620200911	JIMENEZ CHURA OSCAR ANIBAL	PUNO	2016-II al 2017-II
03	24635	26117120	TAPIA CONDORI RILDO PAUL	JULIACA	2015-I al 2016-I

TERCERO.- AUTORIZAR la difusión de la presente Resolución a la Coordinación General del Programa de Segunda Especialidad Profesional e interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Cc. Arch.  
OCM mvv  
DISTRIBUCIÓN: COORDINACIÓN GENERAL SEP INTERESADOS, ARCHIVO DIR





A los docentes de la Escuela de Posgrado de la  
Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"  
por compartir sus conocimientos.

A mi familia, quienes siempre me brindan su  
apoyo y su comprensión durante toda la vida.

*Rildo Paúl*



## INTRODUCCIÓN

“En el fondo, el principio de las relaciones humanas dan sentido a la vida” (Wilhelm Von HUMBOLDT; 2007, p.24). Efectivamente, el ser humano es un ser social, que necesita constantemente tener relaciones sociales y en contacto directo con los seres que lo rodea. Pues, a través de estas relaciones, de las convivencias con los otros, los seres humanos se van formándose y socializándose. De ahí, para cumplir fielmente el principio tradicional de una buena y aceptable de la interculturalidad; además, para una convivencia de satisfacción personal, necesita el vínculo entre personas que constantemente se da en forma natural; sin embargo, todo ello no quiere decir que ocurra diario en forma optima.

El presente ensayo de la Práctica Educativa de Convivencia Democrática y Desempeño Docente en cualquier instancia institucional resulta ser de mucha importancia en el seno de las organizaciones porque coadyuva a la gestión estratégica de la comunicación en cualquier organización. Todo ello ya sea en una organización, en una empresa, en un movimiento, en una asociación, en un partido político, y en otras deben conocer a sus miembros con quienes se relacionan, ver establecer las acciones que cumplen, conocer sus demandas para satisfacer sus relaciones de una manera optima acorde con los objetivos de la organización.

“El ser humano es un ente sociable por naturaleza y se desarrolla en sociedad” (RIVERA, Mailing; 2000, p.45), es el aporte que que da la



personalidad, a su vez, es la personalidad formada como individuo que más tarde aportará nuevos valores a la sociedad.

En base a estas explicaciones se ha propuesto realizar esta investigación en la Institución Educativa Primaria "Pedro Paulet" de Crucero, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, Región Puno, donde se ha identificado las causas y las posibles soluciones en el interior de esta institución educativa para lograr entre los miembros de la institución un clima armónico, democrático y vivencial.

La estructura del presente trabajo académico consta de tres capítulos, que se resume como sigue:

En el primer capítulo, describimos los aspectos generales del trabajo académico, justificación y los objetivos propuestos.

El segundo capítulo, está orientado a describir la fundamentación teórica, que desarrolla los contenidos temáticos que sustentan científicamente el problema en estudio.

En el tercer capítulo presentamos la planificación, ejecución y resultados del trabajo pedagógico en relación con el clima institucional y desempeño docente.

Finalmente, se presenta las conclusiones, sugerencias y la bibliografía consultada.



## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	iv
ÍNDICE .....	vi
CAPÍTULO I	
1.1. TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO .....	1
1.1.2. Duración .....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO .....	2
1.3. OBJETIVOS .....	4
1.3.3. Objetivos específicos .....	4
CAPÍTULO II	
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
2.1. BASES TEÓRICAS .....	6
2.1.2. Desempeño docente.....	15
2.1.2.1. Cualidades del docente .....	16
2.1.2.2. Dimensiones del desempeño docente .....	17





## CAPÍTULO III

3.1. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	19
3.1.1. SESIONES DE APRENDIZAJE .....	19
IV. SECUENCIA DIDACTICA.....	20
IV. SECUENCIA DIDACTICA.....	23
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	30
BIBLIOGRAFÍA.....	31



## **CAPÍTULO I**

### **ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO**

#### **1.1. TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO**

Convivencia Democrática y Desempeño Docente en la Institución Educativa Primaria "Pedro Paulet" de Crucero, Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, Región Puno.

##### **1.1.1. Institución educativa donde se ejecuta**

Institución Educativa Primaria "Pedro Paulet" de Crucero.

##### **1.1.2. Duración**

Inicio : 16 de Mayo de 2018

Finaliza : 30 de Mayo del 2018

##### **1.1.3. Responsable**

Rildo Paúl Tapia Condori



## 1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

Para abordar esta investigación, se muestra que existen varios factores que influyen en el desarrollo de una convivencia democrática que influye directamente para un buen desempeño docente. Por ello, la investigación que se ha realizado durante el periodo planificado nos ha dado como resultado que el accionar de una buena relación interpersonal entre los trabajadores de la institución educativa en estudio se puede llegar a la conclusión que no hay una convivencia democrática convincente como una institución modelo en el ámbito de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Crucero.

Aquí vale considerar que para el desarrollo de una institución educativa la sociedad influye considerablemente en la práctica de una convivencia democrática y el desempeño docente correspondiente a fin de lograr los objetivos propuestos para una buena gestión educativa.

Pero, con la influencia de los adelantos tecnológicos, la reforma de la legislación laboral, las nuevas normas gubernamentales, el crecimiento de las organizaciones engloban todas las dimensiones organizacionales en el contexto administrativo, congruencia con los objetivos, competencias y valores compartidos donde el rol del director resume como el constructor y sostenedor de las perspectivas culturales de una sociedad.

En esta variante, los actores educativos de una Convivencia democrática exigen, por una parte, las decisiones institucionales, y por otra parte los factores externos como el CONEI, APAFA, UGEL, etc. que extienden sus influencias en un buen desempeño docente para la formación de la personalidad de los estudiantes.

Sin embargo, hoy, a menudo, se observa que en las instituciones educativas de todos los niveles y modalidades se ven afectadas por la falta de una comunicación interpersonal y eficiente entre los docentes, viéndose éste la no práctica de un clima institucional favorable.

En efecto, como plantea ESTEVE (2003) "nuestras escuelas están afrontando el reto la convivencia intercultural, y no cabe lugar a dudas cuando afirmamos que aulas y escuelas hayan pasado en poco tiempo de ser espacios monoculturales a multiculturales".

Ante ello, AGUADO (2003) considera que "educar para la convivencia intercultural democrática supone formular propuestas e iniciativas de acción pedagógica de carácter inclusivo que atienda a esa necesidad a formar en el respeto de la diversidad cultural a todos los niños, jóvenes y mayores en una sociedad cada vez más heterogénea y plural".



Estas apreciaciones científicas nutre una pedagogía intercultural de respeto de la diversidad y desarrolla una convivencia democrática sin rasgos de limitaciones culturales, lingüísticas, sociales, económicas, etc. que conlleva un factor determinante para el enriquecimiento educativo en bien de la sociedad, donde lo común persive las oportunidades para todos.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.2. Objetivo general**

Identificar la influencia y relación que existe entre la Convivencia Democrática para el buen desempeño docente de la Institución Educativa Primaria "Pedro Paulet" de Crucero, Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, región Puno.

#### **1.3.3. Objetivos específicos**

- Identificar la influencia para el desarrollo de una convivencia en el desempeño docente exitoso en la Institución Educativa Primaria "Pedro Paulet" de Crucero, UGEL Carabaya.
- Desarrollar sesiones de aprendizaje significativo para desarrollar los principios coherentes de una convivencia democrática en el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria "Pedro Paulet" de Crucero, UGEL Carabaya, región Puno.
- Proponer a la Dirección Regional de Educación de Puno incluir en la diversificación curricular la práctica de Convivencia democrática



y el desempeño docente coherente con los principios de un respeto de la diversidad cultural en todas las instituciones educativas de la región de Puno.





## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **2.1. BASES TEÓRICAS**

##### **2.1.1. Convivencia democrática**

Según NÚÑEZ (2006; p.25) para “conocer la relación existente entre la Convivencia Democrática y el Desempeño Docente es necesario conocer primeramente la forma de gobierno de las instituciones educativas que ejercen los directores durante un lapso de tiempo determinado”. Esta explicación nos permite aclarar que el desarrollo de una organización depende directamente de la labor que ejerce el director.

RINCÓN, (2005; p.37) en un estudio realizado en el Valle de Chumbao (Anahuaylas) era para establecer la relación entre el estilo de liderazgo del director relacionado con la Convivencia democrática y el desempeño de docente en las instituciones educativas de nivel primario de la provincia andahuaylina. Entre sus conclusiones

Menciona: en la mayoría de las instituciones educativas de nivel primario del valle de Chumbao existen un bajo nivel de Convivencia democrática lo cual afecta directamente a un buen desempeño docente. El estudio concluye que el estilo de liderazgo adecuado que dirige el director influye considerablemente en la práctica del desempeño de los docentes, más que todo el estilo democrático que motiva a los docentes a priorizar el aspecto académico y la formación integral de los educandos.

Según ALVES (2000; p. 20) define: "La convivencia es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva". Esta definición nos permite aclarar que para practicar una óptima convivencia democrática entre los trabajadores de una institución depende de las relaciones interpersonales que debe existir dentro de la organización; al no desarrollarla ni practicar así, no habrá esa relación interpersonal entre los trabajadores de una convivencia democrática.

La política de una buena convivencia requiere y exige una pertenencia intercultural de tipo democrática, donde se cumplen las normas de saberes pertinentes, donde reúna una atmósfera amigable entre los trabajadores de una organización, que exista una aceptación y ánimo mutuo con una visión del futuro mejor, que juzgue un conjunto de sensaciones que genere una satisfacción del grupo. Son los factores que definen el desarrollo de una buena convivencia democrática y un buen desempeño docente en la formación integral de los estudiantes.

La existencia y la práctica de una buena y optima Convivencia Democrática en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten en una organización.

ALVARADO (2003; p.95) manifiesta: "La convivencia es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización".

PINTADO (2007; p. 187), menciona que: "la convivencia refleja la práctica de valores, la formación de las actitudes de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman, a su vez, en elementos de la convivencia".

Ambos autores definen la convivencia democrática como un medio y requisito para un buen desarrollo de una empresa con la participación activa y decidida de sus trabajadores y una buena dirección acertada del director o administrador.

#### **2.1.1.1. Clima organizacional para una convivencia democrática**

Considerar el término clima como una serie de rasgos que mantienen determinadas regularidades en las organizaciones como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales de una entidad.



Koys y DeCotiis (1991) señalan que:

“El concepto de Clima en una convivencia democrática en las organizaciones es difícil de determinar, debido a que se trata de un fenómeno complejo y con una variada de niveles; pero, sin embargo, el clima es considerado como fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que tienen los trabajadores dentro de una organización”.

Esta explicación nos lleva a extraer una definición dentro de una organización donde existen múltiples climas, esto debido a que la convivencia de los trabajadores dentro de las organizaciones puede variar en cuanto a las diferentes percepciones que tienen cada miembro según los niveles de estatus y rangos sociales.

Una explicación casi completa del clima organizacional en una convivencia democrática viene de los aportes de Rousseau (1988) y Schneider-Reichers (1990), quienes explican: “clima son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona y son percepciones compartidas de índole político y social ya sea de índole formales e informales en una organización”.

De aquí podemos determinar que para la existencia de un clima organizacional en una convivencia democrática

depende, generalmente de la forma cómo perciben el compañerismo dentro de una organización.

Por su parte Silva (1992) define:

"El clima es un estilo de grupo, una imagen generado por los miembros del mismo grupo... en tal sentido, en una convivencia insritucional, el clima deber ser generado por los mismos trabajadores de una organización a fin de lograr el cumplimiento de las metas propuestas en bien de una institución".

#### **2.1.1.2. Dimensiones del clima institucional en una convivencia democrática**

El modelo de un clima organizacional se cumplen 3 grandes dimensiones, que a continuación especificamos:

##### **a) Liderazgo en el clima**

Es la influencia que tiene el compoprtamioento de una persona en el grupo, con características de carácter eficiente y eficaz en sus actuaciones como reprtesentante de una organización.

##### **b) Reciprocidad en la organización**

Consiste en dar y recibir mutuamente entre el trabajador y la organización, cuidando el patrimonio institucional (bienes materiales); además busca el fottalecimiento, la defensa de valores del imagen de la organización.

### c) Participación directa en la organización

En este contexto, el líder (puede ser el director de una institución) vela la seguridad de sus trabajadores para el logro de los objetivos y metas propuestas. Todo ello depende el esfuerzo de cada individuo y la unidad de la organización que realizan con óptima eficacia y eficiencia al servicio que le corresponde mediante el cumplimiento de sus funciones específicas.

#### 2.1.1.3. Importancia del clima institucional en una convivencia democrática

Para el funcionamiento de una institución en óptimas condiciones es necesario que los trabajadores tengan una convicción de compromiso e identidad con la organización. Un empleado frustrado no va a aportar nada en favor del desarrollo de la institución.

Para el desarrollo de una convivencia democrática necesita un clima laboral institucional que permite conocer el ambiente donde se encuentra, la cultura de los trabajadores, el estado de ánimo de cada una de ellas y los factores que determinan su funcionamiento. Todo ello depende del desempeño laboral del personal responsable.

En un buen clima institucional depende una óptima convivencia democrática, donde haya un ambiente de



trabajo propio, donde ejerce influencia directa de la conducta y el comportamiento de los miembros. En tal sentido, el clima favorable en una convivencia democrática es el reflejo de la cultura que se cultiva dentro de la organización. Todo ello implica la pertinencia y la identidad que cada uno de los trabajadores perciben su responsabilidad, su productividad y la satisfacción en la labor que desempeñan.

En consecuencia, el desempeño laboral en una institución, depende del comportamiento del trabajador bajo la dirección de un líder en la búsqueda de los objetivos prepropuestos que constituye una estrategia individual y grupal de la institución.

#### **2.1.1.4. Características del clima institucional en una convivencia democrática**

Méndez (2006) manifiesta: "las organizaciones que se quejan de sus trabajadores *no tienen la camiseta puesta*' normalmente tiene un mal clima organizacional para una convivencia democrática" (p. 35).

La característica del clima institucional en una convivencia democrática tiene un impacto sobre el comportamiento de los miembros de la empresa (en este caso la institución educativa). Un clima malo hará un desarrollo extremadamente difícil en la conducción de la organización, peor en la coordinación del desarrollo de las labores. Por tanto, el clima

organizacional en relación con una exitosa convivencia democrática afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.

Otra de las características de la convivencia democrática en una institución es la confluencia y el comportamiento de los miembros de la organización. Para ello es requisito indispensable llevar un diagnóstico del comportamiento de los miembros que conforman la institución a fin de implementar un clima favorable laboral para la organización.

#### **2.1.1.5. Parámetros de la convivencia democrática en una institución educativa**

Para el desarrollo de una exitosa convivencia democrática en una organización se requiere de ciertos parámetros obligatorios que benefician a la empresa en estos casos puede ser una institución educativa. Ellos son:

##### **a) Liderazgo**

El líder es aquella persona que dirige, que orienta, que estimula el desarrollo de una empresa para la excelencia de la institución a que representa.

##### **b) Motivación**

Es un conjunto de actitudes propias de una persona, que se manifiesta con diferentes estímulos circundantes en un determinado tiempo y espacio.

### **c) Reciprocidad**

Toda organización pretende sobresalir y lograr satisfacción para todos los miembros que la conforman.

Todo ello depende que haya una ayuda entre todos los que integran la organización, valga decir cumplir el principio moral obligatorio que la reciprocidad. El intercambio de experiencias y recursos dentro del sistema de una organización se desarrollan sentimientos de reciprocidad, que depende del esfuerzo de los trabajadores que la integran la organización.

### **d) Participación**

Mendez (2006) menciona que:

“Una organización se construye sobre la base de la participación de todos los integrantes que la conforman. La integración de las personas a la organización en un efecto de la participación plena que consiste en la implicación de las personas en las diferentes actividades que están estructuradas la organización. Todos los miembros integrantes de la empresa cumplen las siguientes actividades”:

- Competencia por obtener recursos limitados.
- Distribución del poder.
- Tendencias a la autonomía.



Todas estas actividades son consideradas para lograr las siguientes actitudes:

- Grado de promoción, aceptación y compromiso frente a las decisiones de cambio.
- Nivel de participación y aporte de sugerencias.
- Rapidez en la incorporación de nuevos hábitos.
- Capacidad de incorporar nuevos conocimientos.

### **2.1.2. Desempeño docente**

Se entiende por desempeño docente el cumplimiento de las funciones profesionales en relación con la práctica cotidiana con los alumnos y el entorno. El buen desempeño docente, se determina desde el inicio hasta la culminación de la acción pedagógica en el desarrollo de la personalidad del alumno en las diferentes áreas del desarrollo personal.

Según VALDÉS (2004) manifiesta que:

“El desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje” (p. 45).

Se entiende que la práctica del desempeño docente tiene relevancia en la organización laboral pedagógica. En otras palabras, un buen desempeño docente implica la transformación de la producción mediante un trabajo planificado.

MONTENEGRO (2003) se refiere sobre el desempeño docente como:

"El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en la tarea de la investigación continua de su propia actuación en la formación personal del educando... es importante señalar que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea se incluyen aspectos como la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca dos aspectos: dentro del aula y dentro de la institución educativa, considerada ésta como una organización" (p. 23).

#### **2.1.2.1. Cualidades del docente**

Una de las profesiones más excelsas de la humanidad es el ser maestro.

En algunas sociedades el rol del maestro constituye una de los más importantes cargos y posiciones en su estructura. Pero por razones políticas, ser profesor equivale al mal pagado, una profesión frustrada o en el mejor de los casos un intelectual de segunda.

El maestro posee dones naturales, con una formación solvent en la práctica docente. Otra de las cualidades del docente es la práctica de una convivencia democrática dentro del aula y fuera de la institución, con el propósito de su misión con líder en el modelamiento de la personalidad del educando. Además, la personalidad del maestro está orientada a desarrollar las actividades significativas con cariño, cultivar las propias capacidades, de amara la vida y buscar la felicidad de sus alumnos, de convivir solidariamente con todos, de disfrutar del goce estético (artístico-creativo) para conseguir firmemente los altos objetivos de la patria y de la humanidad.

#### **2.1.2.2. Dimensiones del desempeño docente**

Mila, (2008) menciona que:

“El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan importante evaluar en la institución educativa... todo maestro debe cultivar automáticamente hábitos de buena lectura, con ello cultivará también el goce que produce la literatura de todos los tiempos. La actitud de los maestros se reflejará en el desarrollo de ambiente de la personalidad de sus alumnos, quienes estarán en aptitud de deleitarse con las creaciones literarias de su entorno mediante la expresión de sus propios pensamientos”.



El maestro es el modelador de la conciencia del pueblo en general, debe tener un pensamiento de carácter progresista junto con el cúmulo de conocimientos que posee la práctica docente con el manejo de las diferentes metodologías, técnicas y el sistema de evaluación de los alumnos.





### CAPÍTULO III

## PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA

### 3.1. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

#### 3.1.1. SESIONES DE APRENDIZAJE

##### SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 02

**DENOMINACIÓN:** Identifico lo que quiero lograr una convivencia armónica  
con mis compañeros

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

ÁREA	DOCENTE	GRADO	SECCIÓN	DURACIÓN	FECHA
Personal Social	Rildo Paúl Tapia Condori	5°	"A"	90 min	21/05/2018

#### II. APRENDIZAJE ESPERADO: ¿Qué lograré en esta sesión?

COMPETENCIA	INDICADOR
Que los estudiantes reconozcan la Dirección y Liderazgo en la Institución Educativa.	Reconoce que el contar con un liderazgo ayuda a lograr las metas personales y prevenir conductas de riesgo en una convivencia armónica.

### III. MATERIALES Y/O RECURSOS EDUCATIVOS:

¿Qué recursos utilizaré como apoyo para lograr los aprendizajes esperados?

<b>MATERIALES Y/O RECURSOS</b> ¿Qué utilizaré?	Plumones, Papelotes, Muñecos para dramatizar y otros	<b>ESCENARIOS</b> ¿Dónde desarrollaré?	Aula funcional	<b>ACTORES</b> ¿Quiénes participarán?	Estudiantes
---	--	---	----------------	--	-------------

### IV. SECUENCIA DIDACTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS/ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
<b>Inicio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preguntamos: ¿Qué entienden por Liderazgo? Mediante lluvia de Ideas, recogemos las respuestas de las y los estudiantes. Señalamos que deben incluir diferentes aspectos del desarrollo, como: líder, amistades, familia, trabajo, etc. Enfatizamos que el proceso vocacional es parte de su proyecto de vida.</li> </ul>	Pizarra, plumones, Ficha de trabajo	15 m
<b>Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitamos a nuestros estudiantes que dibujen en una hoja un árbol con raíces, tronco y frutos.</li> <li>En las raíces escribe todo aquello que te ayude a crecer como persona (por ejemplo: nuestra educación, nuestros padres, nuestros valores y habilidades, entre otros). En el tronco escribe los valores que necesitas para lograr tu meta. En los frutos escribe las metas que te has propuesto en la vida, incluidas las Direccionalidad y vocacionales.</li> <li>Pegan sus árboles en la pared tipo museo para que todos y todas puedan ver. Tratamos de asegurar un ambiente positivo y de estímulo al trabajo de cada estudiante. Brevemente, pedimos que voluntariamente compartan el contenido de sus árboles de que manera esta organizado.</li> </ul>	Papelotes de colores, plumones, cinta maskin	25 m  20 min  15 min



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Orientamos a las y los estudiantes sobre la importancia de considerar todos los elementos que contiene el árbol si queremos lograr nuestras metas. Enfatizamos sobre la importancia de contar con un líder, porque este nos permite alcanzar nuestras metas y nos protegen de caer en conductas de riesgo.</li> </ul>		
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Solicitamos, que algunos de las y los estudiantes exprese porque es importante contar con una dirección que genera el liderazgo.</li> <li>➤ Resaltamos la necesidad de que cada uno asuma un compromiso con respecto a su futuro. El liderazgo transformacional tiene una carácter existencial, éste no solamente se remite a establecer metas u objetivos académicos, también se dirige a promover cambios y mejoras en las relaciones interpersonales, permitiendo que los y las estudiantes puedan compartir, conocerse, aprender a valorar a los demás y a sí mismos.</li> <li>➤ Los estudiantes que tienen la expectativa de lograr una meta, mantenerse en el sistema educativo para lograr metas profesionales, por el contrario, registran porcentaje bajo de consumo.</li> <li>➤ Es claro entonces que cuanto más altas sean las metas profesionales de los estudiantes menor es la probabilidad de que consuman algún tipo de sustancia u otra conducta de riesgo.</li> </ul>	Ficha de metacognición	15 min

**V. EVALUACIÓN: ¿Cómo verificaré que están aprendiendo?**

CAPACIDAD	SITUACIÓN DE EVALUACIÓN	TÉCNICA ¿Cómo voy a evaluar?	INSTRUMENTO ¿Con qué voy a evaluar?
Que las y los estudiantes reflexionen sobre la importancia de contar con un liderazgo del grupo a fin de lograr la Meta.	Evaluación formativa	Desempeño de los Estudiantes	Lista de cotejo

**SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03****I. DENOMINACIÓN:** Aprendo a dirigir una institución educativa

REA	DOCENTE	GRADO	SECCIÓN	DURACIÓN	FECHA
Personal Social	Rildo Paul Tapia Condori	5°	"A"	90 min	28/05/2018

**II. APRENDIZAJE ESPERADO:** ¿Qué lograré en esta sesión?

COMPETENCIA	INDICADOR
Que los estudiantes reflexionen sobre la importancia del líder para afrontar con éxito la presión del grupo y practiquen respuestas frente a ella.	➤ Propone argumentos de ser un líder para afrontar la presión de grupo.

**III. MATERIALES Y/O RECURSOS EDUCATIVOS:** ¿Qué recursos utilizaré como apoyo para lograr los aprendizajes esperados?

MATERIALES Y/O RECURSOS ¿Qué utilizaré?	Lectura: La rana que quería ser Auténtica Plumones, Papelotes, multimedia, otros	ESCENARIOS ¿Dónde desarrollaré?	Aula funcional	ACTORES ¿Quiénes participarán?	Estudiantes
--	--	------------------------------------	----------------	-----------------------------------	-------------

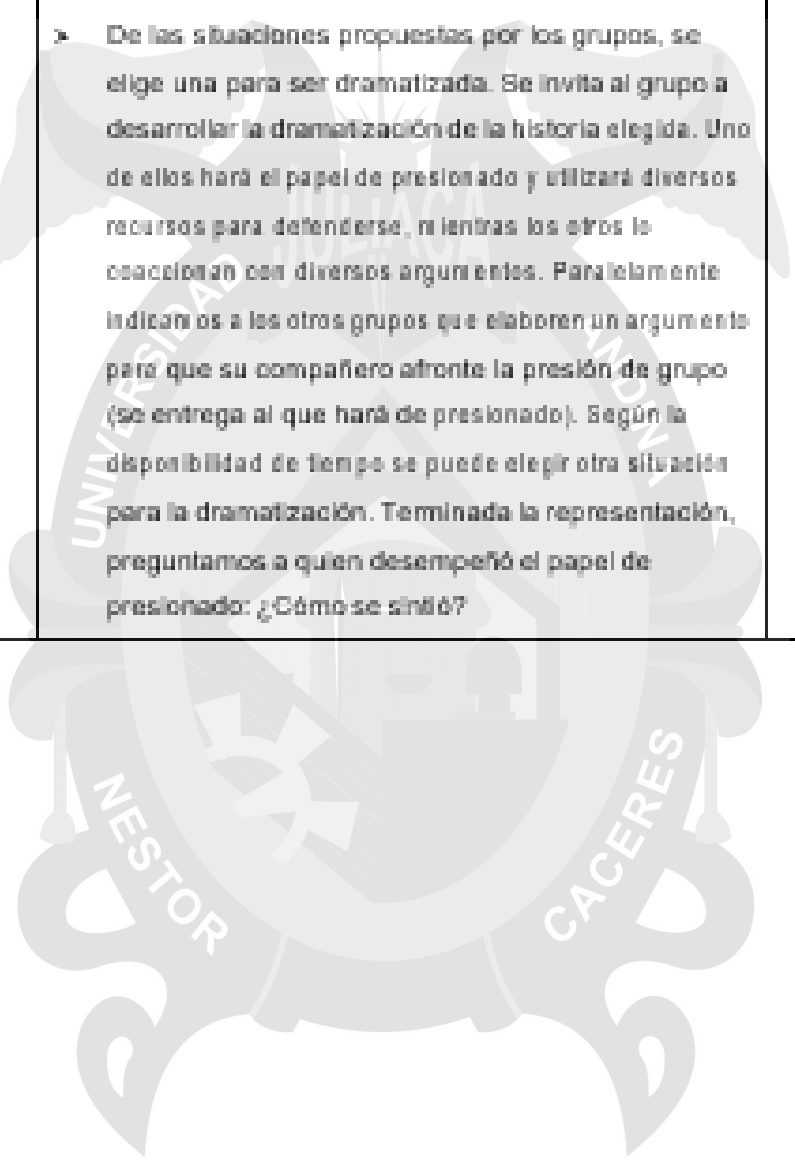


#### IV. SECUENCIA DIDACTICA

MOMENTO 8	ESTRATEGIA 8/ACTIVIDADES 8	RECURSOS 8	TIEMPO 8
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Invitamos a compartir la fábula del escritor Augusto Monterroso: "La rana que quería ser auténtica" (ver Anexo), pidiendo que un estudiante la lea. Luego, mediante lluvia de ideas, las y los estudiantes contestan las siguientes interrogantes: ¿Qué quería ser la rana?, ¿por qué quería ser una rana auténtica?, ¿alguna vez se han sentido igual que la rana?, ¿por qué?</li> <li>Escuchamos y sintetizamos la opinión de las y los estudiantes, señalamos que muchas veces las personas, para sentirse apreciadas o valoradas por los demás, asumen una posición o un comportamiento determinado, en el caso de los adolescentes, sienten la presión de ser aceptados por el grupo.</li> </ul>	<p>Pizarra, plumones Ficha de trabajo</p> <p>Imagen impresa o digital</p>	15 m
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conformamos grupos de trabajo e iniciamos la actividad. Solicitamos que cada representante o líder del grupo de estudiante comparta con el equipo una situación en la que ha sentido la presión de hacer algo solo para agradar a su grupo de amigos o amigas.</li> <li>Aclaremos que los temas pueden ser diversos, como por ejemplo: dejar de hablar con una amiga que le cae mal al resto del grupo; molestar a un compañero solo porque el grupo así lo quiere; ingerir licor, fumar cigarrillos u otras drogas porque tus amigos así lo hacen o te ofrecen; salir con un chico porque tus amigas te retan; decir mentiras para salir con tus amigas o amigos, tomar cosas ajenas o callar sobre algo malo, etc.</li> </ul>	Ficha 8	<p>35 m</p> <p>25 min</p> <p>15 min</p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Para la plenaria elegirán una situación que más le haya llamado la atención y un representante de cada grupo da lectura a la situación elegida.</li><li>➤ De las situaciones propuestas por los grupos, se elige una para ser dramatizada. Se invita al grupo a desarrollar la dramatización de la historia elegida. Uno de ellos hará el papel de presionado y utilizará diversos recursos para defenderse, mientras los otros lo desacreditan con diversos argumentos. Paralelamente indicamos a los otros grupos que elaboren un argumento para que su compañero afronte la presión de grupo (se entrega al que hará de presionado). Según la disponibilidad de tiempo se puede elegir otra situación para la dramatización. Terminada la representación, preguntamos a quien desempeñó el papel de presionado: ¿Cómo se sintió?</li></ul>		
--	---	--	--



	<p>➤ Luego, se pregunta a todos: ¿Qué fue más fácil, estar en el grupo de los que presionan o en el grupo que son presionados?, ¿debemos hacer siempre lo que el grupo dice? ¿por qué?, ¿qué otras frases o argumentos utilizarían para salir con éxito de la presión de grupo? Escuchamos y comentamos las respuestas.</p>		
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un grupo ejerce influencia sobre sus integrantes, lo que puede ser positivo o negativo (presión de grupo).</li> <li>La presión de grupo actúa sobre el individuo para que se comporten según lo que los otros piensan y quieren, perdiendo su autenticidad.</li> <li>Esta clase de presión es más fuerte en la adolescencia, ya que en esta etapa disminuye la influencia de la familia y las relaciones sociales cobran mucha importancia.</li> <li>Ser auténtico Líder significa ser uno mismo, con nuestras propias características y potencialidades, actuar de acuerdo a nuestras convicciones, valores y tomar nuestras propias decisiones.</li> <li>Es importante desarrollar un liderazgo educativo para expresar nuestras ideas con libertad y rechazar cualquier acto o situación que reconozcamos como incorrecta o dañina.</li> </ul>	Ficha de metacognición	10 in

### V.EVALUACIÓN: ¿Cómo verificaré que están aprendiendo?

CAPACIDAD	SITUACIÓN DE EVALUACIÓN	TÉCNICA ¿Cómo voy a evaluar?	INSTRUMENTO ¿Con qué voy a evaluar?
Que los estudiantes reflexionen sobre la importancia del líder para afrontar con éxito la presión del grupo y practiquen respuestas frente a ella.	Evaluación formativa	Desempeño de los estudiantes	Lista de cotejo

**SESIÓN DE APRENDIZAJE 04**

**I.DENOMINACIÓN:** "Logrando una investigación y gestión pedagógica en mis estudios"

**DATOS INFORMATIVOS:**

ÁREA	DOCENTE	GRADO	SECCIÓ N	DURACIÓ N	FECH A
Personal Social	Rildo Paúl Tapia Condori	5°	"B"	90 min	29/05/18

**II.APRENDIZAJE ESPERADO:** ¿Qué lograré en esta sesión?

COMPETENCIA	INDICADOR
Que las y los estudiantes identifiquen sus fortalezas y debilidades en relación a su rendimiento académico.	Reconoce sus fortalezas y debilidades frente a su rendimiento escolar.

**I. MATERIALES Y/O RECURSOS EDUCATIVOS:** ¿Qué recursos utilizaré como apoyo para lograr los aprendizajes esperados?

MATERIALES Y/O RECURSOS ¿Qué utilizaré?	Plumones, Papelotes, Multimedia	ESCENARIOS ¿Dónde desarrollaré?	Aula funcional	ACTORES ¿Quiénes participarán?	Estudiantes
--	---------------------------------	------------------------------------	----------------	-----------------------------------	-------------



### III.SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS/ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comentamos que en la sesión reflexionarán sobre ellos mismos, centrándonos en la orientación académica de Liderazgo. Señalamos la importancia de este aspecto el cual permitirá evaluar cómo van en su estudio, en qué están progresando, en qué están teniendo dificultades y si necesitan ayuda.</li> </ul>	Pizarra, plumones  Papelógrafos, plumones, masking.	15 m
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizamos el aula en 4 grupos. Entregamos a cada uno una tarjeta que contiene una pregunta. Cada grupo lee la pregunta de manera general y luego cada estudiante escribe su respuesta de manera individual en una hoja de papel. Se les da un tiempo para que puedan pensar y escribir.</li> <li>Luego, indicamos que todos los grupos cambian de sitio. En la siguiente ubicación, encontrarán otra tarjeta con una pregunta que también deberán contestar. Se prosigue de la misma forma hasta que todos los grupos hayan respondido todas las preguntas repartidas en distintas mesas o carpetas.</li> <li>Las preguntas son las siguientes:</li> </ul> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">¿Qué quiero lograr este año en la escuela?</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">¿Cuáles son mis fortalezas en cuanto a mis estudios?</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">¿Qué debilidades o dificultades tengo en mis estudios?</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">¿Qué cosas debo hacer para mejorar mi rendimiento académico?</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>En plenaria, de forma voluntaria algunos estudiantes comparten sus respuestas sobre las siguientes preguntas: ¿Qué alternativas propones para superar las debilidades presentadas en tu rendimiento escolar? Escribimos en un papelote las respuestas.</li> </ul>	Teoría básica de la Ficha 2          Papelógrafos, plumones, masking.	30 m          20 min          10min.



Cierre	Pedimos a las y los estudiantes que reflexionen sobre lo desarrollado en la sesión y formulen sus conclusiones del tema tratado. De ser necesario orientamos para que tomen en cuenta la importancia de reconocer la gestión y Liderazgo Educativo.	Cuaderno de autocontrol	15 min
--------	---	-------------------------	--------

#### IV.EVALUACIÓN: ¿Cómo verificaré que están aprendiendo?

CAPACIDAD	INDICADOR	SITUACIÓN DE EVALUACIÓN	TÉCNICA ¿Cómo voy a evaluar?	INSTRUMENTO ¿Con qué voy a evaluar?
Comunica y representa ideas matemática	• Expresa información y el propósito de cada una de las medidas de tendencia central para datos no agrupados.	Evaluación formativa	Desempeño de los Estudiantes	Lista de cotejo

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe una relación media y positiva entre la convivencia democrática y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en la institución educativa.

**SEGUNDA:** Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en la institución educativa. Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa.

**TERCERA:** Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Dar a conocer a la dirección de los resultados de este estudio para que tomen y asuman decisiones en la optimización la convivencia democrática y asimismo fortalecer el desempeño docente. Es necesario fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta forma se estimulará a los docentes a mejorar en su desempeño profesional.

**SEGUNDA:** Las instituciones educativas deberían preocuparse por mejorar y mantener una convivencia democrática de tipo armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa.

**TERCERA:** La práctica de una buena convivencia democrática permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz.



## BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, T. (2003). Pedagogía intercultural. Edit. McGraw-Hill Interamericana, Ideas Books. Madrid, España.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.
- Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Esteve, J.m. (2004). La formación de profesores para una educación intercultural. Bordón, Revista de Orientación Pedagógica. España.
- Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- GARCÍA GOVEA, MAYRA Elena (2007) Importancia del clima laboral en los resultados de una Empresa y la Competitividad. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.

García, C. J. (2008). Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.

GIMENEZ ROMERO, Carlos (2015) Plan de Convivencia intercultural. Edic. Ayuntamiento de Logroño. Universidad Autónoma de Madrid. España.

HUAYAPA MAMANI, Yovana (2015) Infuelcia del clima organizacional en la gestión institucional de la Sede Administrativa del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro-Puno. Tesis presentada a la UANCV, para optar el grado académico de Magíster en Educación.

Milla, I. A. (2008). El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E.

PAREDES ARIAS, Hilda (2013). Las relaciones interpersonales y su relación con el clima institucional de los programas no escolarizados de educación inicial de la UGEL Puno. Tesis presentada a la UANCV, para optar el Grado académico de Magíster en Educación.

Ministerio de Educación (2004). Ley General de Educación No 28044. Lima-Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.

Núñez, R. F. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral de los



docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco

– 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada.

Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología año III, Nº 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

RIVERA, Miling (2000) El Clima Organizacional y la Puesta en marcha de la Reforma Educativa. Edit. Fondo de Cultura Económica. México.

